

Ersättningsrapport

Rusta AB (publ) 2023/24

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Rusta AB (publ), antagna av årsstämman 1 september 2023, tillämpades under räkenskapsåret 2023/24 som sträcker sig från 1 maj 2023 till 30 april 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör Göran Westberg samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram".

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 12 på sidorna 102-104 i årsredovisningen för 2023/24. Styrelsen har inte etablerat ett ersättningsutskott, det är i stället styrelsen i sin helhet som fullgör de uppgifter som åligger ett ersättningsutskott. Information om styrelsens arbete under 2023/24 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 63-79 i årsredovisningen för 2023/24.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 12 på sidan 103 i årsredovisningen för 2023/24.

Utveckling under 2023/2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 i årsredovisningen för 2023/24.

Rustas ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Rustas långsiktiga vision är att göra Rusta till den ledande och mest betrodda lågprisdetaljhandlaren i Europa. Rustas långsiktiga vision är centrerad kring vad Rusta kan erbjuda sina kunder och Rusta avser att uppnå sin långsiktiga vision genom en kombination av bl.a. att skydda och stärka sin lågprisposition genom att erbjuda sina kunder de lägsta priserna på jämförbara

produkter och samtidigt säkerställa en attraktiv och behaglig shoppingupplevelse, bygga förtroende bland sina kunder genom att fokusera på kvalitet och hållbarhet i optimeringen av sitt produktsortiment samt att expandera sitt varuhusnätverk på ett kontrollerat och lönsamt sätt.

En framgångsrik implementering av bolagets långsiktiga vision och strategi förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare, vilket möjliggörs genom dessa riktlinjer. Ersättningar som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi, hållbarhet och långsiktiga intressen. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Utöver vad som fastställs i riktlinjerna kan bolagsstämman besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Riktlinjerna återfinns på sid 103-104 i årsredovisningen för 2023/24. Bolaget har följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Enligt riktlinjerna får styrelsen besluta att frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Under räkenskapsåret 2023/24 har inga avsteg från riktlinjerna gjorts och inte heller har några avvikelser gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på <https://investors.rusta.com/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämma den 1 september 2023 beslutat att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram, LTIP 2023.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023/24 (TSEK)

Befattningshavares namn (position)	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
		Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig***	Flerårig****	Extraordinära poster			
Göran Westerberg (VD)	2023/24	5 566	288	3 951	-	-	1 347	11 041	64%/36%

* Ersättning för period enligt ovan, avser fast ersättning inkl semestertillägg

** Övriga förmåner avser bl.a. förmånsbil, sjukvårdsförsäkring och andra liknande förmåner.

*** Ettårig rörlig ersättning avser beräknad kortsiktig ersättning inkl semestertillägg för innevarande räkenskapsår och utbetalas under nästkommande räkenskapsår

**** Beskrivning gällande flerårig rörlig ersättning återfinns under rubriken Summering av långsiktiga incitamentsprogram (verkställande direktören)

***** Fast lön (grundlön, andra förmåner, pension) rörlig lön (årlig, flerårig ersättning, extraordinära poster, pensionskostnader för rörlig del som utbetalats under innevarande år)

Aktiebaserad ersättning

På årsstämman 1 september 2023 beslutades det att införa ett långsiktigt aktiesparprogram (LTIP 2023) för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen. Syftet var att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera kompetent personal till koncernen, tillhandahålla konkurrenskraftig ersättning samt förena aktieägarnas, de ledande befattningshavarnas och nyckelpersonernas intressen.

LTIP 2023 omfattar upp till 39 anställda bestående av medlemmar i koncernledningen, regionansvariga samt vissa nyckelpersoner (varje sådan person benämns nedan som en "Deltagare" och tillsammans "Deltagarna"). För att delta i LTIP 2023 krävs att Deltagaren har ett eget aktieäggande i Bolaget enligt villkoren för LTIP 2023 och att dessa aktier allokeras till LTIP 2023 ("Sparaktier"). Förutsatt att Sparaktierna behålls under den fastställda intjänandeperioden om tre år och att Deltagaren är fortsatt anställd inom Koncernen under hela intjänandeperioden kommer Deltagaren för varje Sparaktie vara berättigad att vederlagsfritt erhålla 0,5 aktier i Bolaget ("Matchningsaktie") samt – förutsatt att prestationskraven som närmare definieras nedan uppfylls ytterligare högst 5 aktier i Bolaget ("Prestationsaktier").

Deltagarna i LTIP 2023 är indelade i fyra kategorier. Den första kategorin omfattar Bolagets koncernledning exklusive den verkställande direktören (8 personer) ("Kategori 1"), den andra kategorin omfattar vissa nyckelpersoner i ledningsfunktion (5 personer) ("Kategori 2"), den tredje kategorin omfattar medarbetare som bedöms ha ett betydande ansvar inom Koncernen (6 personer) ("Kategori 3") och den fjärde kategorin omfattar medarbetare med särskilt ansvar inom Koncernen (20 personer) ("Kategori 4"). Antalet Sparaktier ska mot-svara aktier till ett belopp om maximalt 90 000 kronor för Deltagare i Kategori 1, 70 000 kronor för Deltagare i Kategori 2, 60 000 kronor för Deltagare i Kategori 3 och 30 000 kronor för Deltagare i Kategori 4.

Eventuell tilldelning av Prestationsaktier är avhängigt utfall för tre olika prestationsmål under Prestationsperioden (med "Prestationsperioden" avses perioden fr.o.m. den 1 maj 2023 t.o.m. den 30 april 2026). För tilldelning krävs först uppfyllandet av mål 1 och därefter är de resterande två målen (mål 2 och 3) viktade med 50 procent vardera. För tilldelning enligt mål 1 krävs att Koncernens EBITA-marginal uppgår till minst 6,7 procent för räkenskapsåret 2025/26, dvs. Prestationsperiodens sista räkenskapsår. Mål 2 utgörs av Koncernens genomsnittliga årliga EBITA-tillväxt mätt över Presta-



tionsperioden, där minsta genomsnittliga årliga tillväxt för tilldelning är 22 procent och för full tilldelning är 32 procent. Mål 3 utgörs av den genomsnittliga årliga försäljningstillväxten i befintliga varuhus, dvs. exklusive nyöppnade varuhus, i enlighet med Rustas definition av nyckeltalet, även kallad like-for-like-tillväxt ("LFL-tillväxt"), mätt över Prestationsperioden. För tilldelning krävs minst 3,5 procent LFL-tillväxt och för full tilldelning 5,5 procent.

För att säkerställa koncernens åtaganden enligt LTIP 2023 och säkra därmed sammanhängande kostnader bemyndigade årsstämman styrelsen att, under tiden fram till årsstämman 2024, vid ett eller flera tillfällen, besluta om förvärv av högst 269 141 egna aktier.

LTIP 2023

Antalet utestående matchnings- och prestationsbaserade aktie-rätter för LTIP 2023 uppgår till 145 750 stycken. Kostnaden för LTIP-programmet redovisas baserat på det verkliga värdet per aktierätt vid tilldelningstidpunkten. Verkligt värde är beräknat på aktiekurs på tilldelningsdagen 45,7 med avdrag för förväntade utdelningar på 10% under löptiden och beräknat antal aktier som kommer tjänas in. Verkligt värde är även justerat för deltagare som inte behåller sitt innehav av sparaktier under programmets löptid. För prestationsbaserade aktier värderar bolaget även sannolikheten för att resultatmålen ska uppnås när kompensationskostnaden beräknas. Aktierna kommer att tilldelas efter utgången av en intjänandeperiod, som löper till och med dagen för offentliggörandet av Rustas delårsrapport för det första kvartalet för räkenskapsåret 2026/27 under förutsättning att deltagarna under hela intjänandeperioden varit fast anställd inom koncernen Den totala kostnaden

2023/24 för aktiesparprogram (LTIP 2023) exkl sociala avgifter var 2 MSEK.

Summering av långsiktiga incitamentsprogram (verkställande direktören)

Verkställande direktören, Göran Westerberg, omfattas inte av LTIP 2023.

VD deltar för närvarande i ett teckningsoptionsprogram. Styrelsen beslutade 2021, med stöd av ett bemyndigande från en extra bolagsstämma som hölls den 7 januari 2021, att införa ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett teckningsoptionsprogram för Bolagets verkställande direktör. Totalt omfattar teckningsoptionsprogrammet 11 382 teckningsoptioner av serie 2020:1.

Teckningsoptionerna emitterades till den verkställande direktören till en teckningskurs om 713 kronor per teckningsoption (motsvarande teckningsoptionernas marknadsvärde vid tidpunkten för emissionen). Premien för samtliga utgivna teckningsoptioner motsvarar marknadsvärde och har fastställts med stöd av diskonterad kassaffödesvärdering genom en oberoende värdering vid tidpunkt för emissionen.

Efter omräkning till följd av den uppdelning av aktier (300:1) som Bolaget genomförde i september 2023 berättigar varje teckningsoption innehavaren att teckna 300 aktier i Bolaget till en teckningskurs om 37,27 kronor per aktie under perioden från och med den 1 december 2024 till och med den 31 december 2024.

Bolaget har förbehållit sig rätten att återköpa teckningsoptionerna, t.ex. om den verkställande direktörens anställning i Bolaget avslutas.

Kortsiktiga incitament (Short Term Incentive, STI)

Rörlig kontantersättning ska belöna uppfyllandet av förutbestämda och mätbara kriterier som främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive bolagets hållbarhetspolicy. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2023/24 beaktats.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutas sker en utfallsbedömning. Styrelsen, eller ersättningsutskottet för det fall styrelsen inrättar ett sådant utskott, ansvarar för denna bedömning för den verkställande direktörens utfall. Rörlig kontantersättning får uppgå till högst 100 procent av den fasta kontantlönen för den verkställande direktören.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Kortsiktiga incitament (STI)

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier	a. Uppmätt prestation b. Ersättningsutfall
Göran Westerberg (VD)	Justerad EBITA vs budget	100%	a. Index 130 b. 63 %

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Ersättning och bolagets resultat under det rapporterade räkenskapsåret (TSEK)*

	2023/24
Ersättning till VD, Göran Westerberg	11 041
Koncernens rörelseresultat (EBIT)**	752 798
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget (exkl. medlemmar i koncernledningen)***	515

*Detta är första året som koncernen tillämpar kraven för att upprätta en ersättningsrapport och räkenskapsåret 2023/24 kommer därför att vara det första referensåret

**Koncernens rörelseresultat enligt koncernens konsoliderade resultaträkning i årsredovisningen för det relevanta året

***Antal heltidsekvivalenta anställda i Rusta AB (publ) uppgående till 1 835 anställda exklusive koncernledningen